



Recopilación de la Jurisprudencia

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Segunda)

de 26 de septiembre de 2013*

«Principio de no discriminación por razón de la edad — Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea — Artículo 21, apartado 1 — Directiva 2000/78/CE — Artículo 6, apartados 1 y 2 — Régimen profesional de jubilación — Importe progresivo de las cotizaciones en función de la edad»

En el asunto C-476/11,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Vestre Landsret (Dinamarca), mediante resolución de 14 de septiembre de 2011, recibida en el Tribunal de Justicia el 19 de septiembre de 2011, en el procedimiento entre

HK Danmark, en representación de Glennie Kristensen,

y

Experian A/S,

en el que participa:

Beskæftigelsesministeriet,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Segunda),

integrado por la Sra. R. Silva de Lapuerta, Presidenta de Sala, y los Sres. G. Arestis, J.-C. Bonichot, A. Arabadjiev (Ponente) y J.L. da Cruz Vilaça, Jueces;

Abogado General: Sra. J. Kokott;

Secretaria: Sra. A. Impellizzeri, administradora;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 15 de noviembre de 2012;

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre de HK Danmark, en representación de la Sra. Kristensen, por la Sra. T. Sejr Gad, advokat;
- en nombre de Experian A/S, por la Sra. T. Brøgger Sørensen, advokat;
- en nombre del Beskæftigelsesministeriet, por el Sr. P. Biering, advokat;

* Lengua de procedimiento: danés.

- en nombre del Gobierno danés, por el Sr. C. Vang, en calidad de agente, asistido por el Sr. P. Biering, advokat;
- en nombre del Gobierno belga, por las Sras. M. Jacobs y L. Van den Broeck, en calidad de agentes;
- en nombre del Gobierno alemán, por los Sres. T. Henze y J. Möller, en calidad de agentes;
- en nombre del Gobierno español, por la Sra. S. Centeno Huerta y el Sr. S. Martínez-Lage Sobredo, en calidad de agentes;
- en nombre del Gobierno neerlandés, por las Sras. C. Wissels y C. Schillemans, en calidad de agentes;
- en nombre de la Comisión Europea, por el Sr. J. Enegren y la Sra. C. Barslev, en calidad de agentes;

oídas las conclusiones de la Abogado General, presentadas en audiencia pública el 7 de febrero de 2013;

dicta la siguiente

Sentencia

- 1 La petición de decisión prejudicial se refiere a la interpretación del artículo 6, apartado 2, de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (DO L 303, p. 16).
- 2 Dicha petición se presentó en el marco de un litigio entre HK Danmark (en lo sucesivo, «HK»), en representación de la Sra. Kristensen, y Experian A/S (en lo sucesivo, «Experian»), acerca de la licitud del régimen profesional de jubilación aplicado por esta última.

Marco jurídico

Normativa de la Unión

- 3 Los considerandos 1, 4, 13 y 25 de la Directiva 2000/78 están redactados en los siguientes términos:
 - «(1) De conformidad con el artículo 6 del Tratado de la Unión Europea, la Unión Europea se basa en los principios de libertad, democracia, respeto de los derechos humanos y de las libertades fundamentales y el Estado de Derecho, principios que son comunes a todos los Estados miembros y respeta los derechos fundamentales tal y como se garantizan en el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales [hecho en Roma el 4 de noviembre de 1950] y tal como resultan de las tradiciones constitucionales comunes a los Estados miembros, como principios generales del Derecho comunitario.
- [...]
- (4) El derecho de toda persona a la igualdad ante la ley y a estar protegida contra la discriminación constituye un derecho universal reconocido en la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, los Pactos de las Naciones Unidas de Derechos Civiles y Políticos y sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales, así como en el Convenio Europeo para la Protección

de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, de los que son partes todos los Estados miembros. El Convenio n° 111 de la Organización Internacional del Trabajo prohíbe la discriminación en el ámbito del empleo y la ocupación.

[...]

(13) Las disposiciones de la presente Directiva no se aplicarán a los regímenes de seguridad social y de protección social cuyas ventajas no están equiparadas a una retribución en el sentido conferido a este término para la aplicación del artículo [157 TFUE] ni a los pagos de cualquier naturaleza efectuados por el Estado cuyo objetivo es el acceso al empleo o el mantenimiento de los trabajadores en el empleo.

[...]

(25) La prohibición de discriminación por razones de edad constituye un elemento fundamental para alcanzar los objetivos establecidos por las directrices sobre el empleo y para fomentar la diversidad en el mismo. No obstante, en determinadas circunstancias se pueden justificar diferencias de trato por razones de edad, y requieren por lo tanto disposiciones específicas que pueden variar según la situación de los Estados miembros. Resulta pues esencial distinguir [entre] las diferencias de trato justificadas, concretamente por objetivos legítimos de las políticas de empleo, del mercado laboral y de la formación profesional, y [las discriminaciones que] debe[n] prohibirse [...].»

4 Conforme a su artículo 1, la Directiva 2000/78 «tiene por objeto establecer un marco general para luchar contra la discriminación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación, con el fin de que en los Estados miembros se aplique el principio de igualdad de trato».

5 El artículo 2, apartados 1 y 2, letra a), de esta Directiva dispone que:

«1. A efectos de la presente Directiva, se entenderá por principio de igualdad de trato la ausencia de toda discriminación directa o indirecta basada en cualquiera de los motivos mencionados en el artículo 1.

2. A efectos de lo dispuesto en el apartado 1:

a) existirá discriminación directa cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por alguno de los motivos mencionados en el artículo 1».

6 El artículo 3 de la referida Directiva, titulado «Ámbito de aplicación», establece en su apartado 1:

«Dentro del límite de las competencias conferidas a la Comunidad, la presente Directiva se aplicará a todas las personas, por lo que respecta tanto al sector público como al privado, incluidos los organismos públicos, en relación con:

[...]

c) las condiciones de empleo y trabajo, incluidas las de despido y remuneración;

[...]»

- 7 Con arreglo al artículo 6 de la misma Directiva, titulado «Justificación de diferencias de trato por motivos de edad»:

«1. No obstante lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 2, los Estados miembros podrán disponer que las diferencias de trato por motivos de edad no constituirán discriminación si están justificadas objetiva y razonablemente, en el marco del Derecho nacional, por una finalidad legítima, incluidos los objetivos legítimos de las políticas de empleo, del mercado de trabajo y de la formación profesional, y si los medios para lograr este objetivo son adecuados y necesarios.

Dichas diferencias de trato podrán incluir, en particular:

- a) el establecimiento de condiciones especiales de acceso al empleo y a la formación profesional, de empleo y de trabajo, incluidas las condiciones de despido y [remuneración], para los jóvenes, los trabajadores de mayor edad y los que tengan personas a su cargo, con vistas a favorecer su inserción profesional o garantizar la protección de dichas personas;

[...]

2. No obstante lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 2, los Estados miembros podrán disponer que no constituirán discriminación por motivos de edad, la determinación, para los regímenes profesionales de seguridad social, de edades para poder beneficiarse de prestaciones de jubilación o invalidez u optar a las mismas, incluidos el establecimiento para dichos regímenes de distintas edades para trabajadores o grupos o categorías de trabajadores y la utilización, en el marco de dichos regímenes, de criterios de edad en los cálculos actuariales, siempre que ello no suponga discriminaciones por razón de sexo.»

- 8 El Reino de Dinamarca hizo uso de la posibilidad ofrecida por el artículo 18, párrafo segundo, de la Directiva 2000/78, de prolongar el plazo de transposición de esta última respecto a los criterios relativos a la edad y a la discapacidad, plazo que, por tanto, expiró el 2 de diciembre de 2006.

Normativa danesa

- 9 La transposición de la Directiva 2000/78 al Derecho danés se realizó mediante la lov nr. 1417 om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m. v. (Ley nº 1417, por la que se modifica la Ley relativa al principio de no discriminación en el mercado laboral; en lo sucesivo, «Ley antidiscriminación»), de 22 de diciembre de 2004.
- 10 El artículo 6a de dicha Ley transpone el artículo 6, apartado 2, de la Directiva 2000/78. Su tenor es el siguiente:

«Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 2 a 5, la presente Ley no se opone al establecimiento de límites de edad para poder acceder a los regímenes profesionales de seguridad social o a la utilización de criterios de edad en los cálculos actuariales en el marco de dichos regímenes. El uso de criterios de edad no debe dar lugar a discriminaciones por razón de sexo.»

Litigio principal y cuestiones prejudiciales

- 11 La Sra. Kristensen fue contratada en el servicio postventa de Experian el 19 de noviembre de 2007, a la edad de 29 años. Su contrato de trabajo contenía, en el punto 5.1, las siguientes estipulaciones en materia de jubilación:

«5.1 [La Sra. Kristensen estará incluida], a partir del 19 de agosto de 2008, en el régimen obligatorio de jubilación de [Experian] gestionado por Scandia. [Experian] pagará dos tercios de la prima, mientras que [la Sra. Kristensen se hará cargo] por su parte de un tercio de la prima.

En lo que atañe al régimen de jubilación de [Experian], [la Sra. Kristensen celebrará] un contrato por separado con Scandia (a través de Willis), que gestiona el régimen de jubilación. Los seguros de vejez y de enfermedad se otorgan al mismo tiempo que el contrato de trabajo.

Tipos aplicables:

Menos de 35 años: cuota del trabajador del 3 % y cuota de [Experian] del 6 %;

de 35 a 44 años: cuota del trabajador del 4 % y cuota de [Experian] del 8 %;

Más de 45 años: cuota del trabajador del 5 % y cuota de [Experian] del 10 %.»

- 12 De los documentos obrantes en autos se desprende que el régimen profesional de jubilación descrito en el anterior apartado de la presente sentencia no viene impuesto por ley ni por convenio colectivo, sino que resulta exclusivamente del contrato laboral celebrado entre Experian y sus empleados.
- 13 Así, el salario percibido por la Sra. Kristensen estaba constituido por el salario base convenido, es decir, 21.500 coronas danesas (DKK) mensuales, más una cotización patronal de jubilación del 6 %, de modo que dicho salario, incluida la cotización patronal de jubilación, ascendía a 22.790 DKK mensuales. Si la edad de la Sra. Kristensen hubiera estado comprendida entre los 35 y los 44 años, habría percibido 23.220 DKK mensuales, incluyendo la cotización patronal de jubilación, y si la interesada hubiera tenido más de 45 años, habría percibido un salario de 23.650 DKK, incluyendo la cotización patronal de jubilación.
- 14 La Sra. Kristensen resolvió voluntariamente la relación laboral con efectos a 31 de octubre de 2008. HK, en representación de la interesada, reclamó a Experian, en virtud de la Ley antidiscriminación, el pago de un importe correspondiente a nueve meses de salario en concepto de indemnización, así como el pago retroactivo de las cotizaciones de jubilación correspondientes al tipo aplicable a los trabajadores de más de 45 años, por considerar que el régimen de pensiones de jubilación establecido por Experian constituía una discriminación ilícita por motivos de edad. Experian rechazó estas pretensiones, aduciendo que, con carácter general, los regímenes de jubilación escapaban a la prohibición de discriminaciones basadas en la edad, prevista por la Ley antidiscriminación.
- 15 En estas circunstancias, el Vestre Landsret decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:
- «1) ¿Debe interpretarse la excepción establecida en el artículo 6, apartado 2, de la Directiva [2000/78], respecto a la determinación para los regímenes profesionales de seguridad social de edades para poder beneficiarse de prestaciones de jubilación o invalidez u optar a ellas, como una autorización a los Estados miembros para poder exceptuar con carácter general los regímenes profesionales de seguridad social de la prohibición de discriminación directa o indirecta por razón de edad establecida en el artículo 2 de la Directiva, siempre que ello no constituya una discriminación por razón de sexo?

- 2) ¿Debe interpretarse la excepción establecida en el artículo 6, apartado 2, de la Directiva [2000/78], respecto a la determinación para los regímenes profesionales de seguridad social de edades para poder beneficiarse de prestaciones de jubilación o invalidez u optar a ellas, en el sentido de que no se opone a que un Estado miembro mantenga un régimen jurídico en el que un empresario pueda abonar, como parte de la retribución, aportaciones al seguro de jubilación en función de la edad, que implique, por ejemplo, que el empresario realiza una aportación al seguro de jubilación del 6 % en el caso de los trabajadores menores de 35 años, del 8 % en el de trabajadores entre 35 y 44 años y del 10 % en el de trabajadores de más de 45 años, siempre que ello no constituya un discriminación por razón de sexo?

Sobre las cuestiones prejudiciales

Sobre la segunda cuestión

Observaciones preliminares

- 16 Mediante su segunda cuestión, que procede examinar en primer lugar, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si un régimen profesional de pensiones de jubilación en virtud del cual un empresario abona, como parte de la retribución, cotizaciones de jubilación progresivas en función de la edad está incluido en el artículo 6, apartado 2, de la Directiva 2000/78.
- 17 Con carácter preliminar, debe señalarse que el litigio principal enfrenta a dos particulares respecto a una supuesta discriminación por razón de la edad, que no deriva de una exigencia legal ni de un convenio colectivo, sino exclusivamente del contrato laboral celebrado entre la Sra. Kristensen y Experian. HK, en representación de la Sra. Experian, invoca las disposiciones de la Directiva 2000/78 en el marco de dicho litigio.
- 18 Pues bien, el Tribunal de Justicia ha declarado de modo reiterado que una directiva, por cuanto se dirige formalmente a los Estados miembros, no puede, por sí sola, crear obligaciones a cargo de un particular y que no puede, por consiguiente, ser invocada, en su calidad de tal, contra dicha persona (véanse, en particular, las sentencias de 26 de febrero de 1986, Marshall, 152/84, Rec. p. 723, apartado 48; de 14 de julio de 1994, Faccini Dori, C-91/92, Rec. p. I-3325, apartado 20, y de 19 de enero de 2010, Küçükdeveci, C-555/07, Rec. p. I-365, apartado 46).
- 19 Dicho esto, procede recordar igualmente que el Tribunal de Justicia ha reconocido la existencia de un principio de no discriminación por razón de la edad que debe considerarse un principio general del Derecho de la Unión y que se ha concretado en la Directiva 2000/78 en el ámbito del empleo y la ocupación (véase, en este sentido, la sentencia Küçükdeveci, antes citada, apartado 21). La prohibición de toda discriminación, y en particular, por razón de edad, se ha incorporado al artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (en lo sucesivo, «Carta»), que, desde el 1 de diciembre de 2009, tiene el mismo valor jurídico que los Tratados.
- 20 Pero para que el principio de no discriminación por razón de la edad se aplique en un caso como el del procedimiento principal, es preciso que éste se encuentre dentro del ámbito de aplicación del Derecho de la Unión (véase la sentencia Küçükdeveci, antes citada, apartado 23).
- 21 Esto es lo que sucede en el presente caso. En efecto, por un lado, el artículo 6a de la Ley antidiscriminación transpone el artículo 6, apartado 2, de la Directiva 2000/78. El comportamiento supuestamente discriminatorio realizado en el asunto principal se produjo sobre esta base y, en cualquier caso, con posterioridad a la fecha de expiración del plazo impuesto al Estado miembro de que se trata para transponer la Directiva 2000/78, que concluyó, en lo que atañe al Reino de Dinamarca, el 2 de diciembre de 2006.

- 22 Por otro lado, el régimen profesional de jubilación de que se trata en el litigio principal, cuyo carácter discriminatorio se alega, se sitúa en el ámbito de aplicación de la Directiva 2000/78.
- 23 En efecto, tanto del título y de la exposición de motivos como del contenido y de la finalidad de la Directiva se desprende que ésta tiene por objeto establecer un marco general para garantizar a cualquier persona la igualdad de trato «en el empleo y la ocupación», ofreciéndole una protección eficaz contra las discriminaciones basadas en alguno de los motivos mencionados en su artículo 1, entre los que figura la edad.
- 24 Más concretamente, se desprende del artículo 3, apartado 1, letra c), de la Directiva 2000/78 que ésta se aplica, dentro del límite de las competencias conferidas a la Unión, «a todas las personas, por lo que respecta tanto al sector público como al privado, incluidos los organismos públicos», en relación, en particular, con «las condiciones de empleo y trabajo, incluidas las de despido y remuneración».
- 25 A este respecto, debe entenderse que, a la luz del artículo 3, apartados 1, letra c), y 3, de la Directiva 2000/78, en relación con el decimotercer considerando de ésta, el ámbito de aplicación de dicha Directiva no cubre los regímenes de seguridad social y de protección social cuyas ventajas no estén equiparadas a una retribución en el sentido conferido a este término para la aplicación del artículo 157 TFUE, apartado 2, ni los pagos de cualquier naturaleza efectuados por el Estado cuyo objetivo sea el acceso al empleo o el mantenimiento de los trabajadores en el empleo (sentencias de 1 de abril de 2008, Maruko, C-267/06, Rec. p. I-1757, apartado 41, y de 10 de mayo de 2010, Römer, C-147/08, Rec. p. I-3591, apartado 32).
- 26 El concepto de retribución, en el sentido del artículo 157 TFUE, apartado 2, comprende todas las gratificaciones en dinero o en especie, actuales o futuras, siempre que sean satisfechas, aunque sea indirectamente, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo (véase la sentencia de 17 de mayo de 1990, Barber, C-262/88, Rec. p. I-1889, apartado 12).
- 27 En el asunto principal, se discute sobre unas cotizaciones patronales abonadas por Experian en beneficio de unos asalariados en el transcurso de un período de trabajo en dicha empresa y no sobre las prestaciones de jubilación devengadas tras la jubilación de aquéllos.
- 28 Además, el compromiso del empresario de pagar dichas cotizaciones resulta exclusivamente del contrato laboral celebrado entre éste y sus asalariados y no le viene impuesto por ley. La financiación del régimen profesional de jubilación de que se trata en el litigio principal queda garantizada a la vez por el empresario, que asume dos tercios de las cotizaciones, y por el asalariado, que se hace cargo del tercio restante, sin la participación de los poderes públicos. Por consiguiente, dicho régimen forma parte de las gratificaciones que el empresario propone a sus empleados.
- 29 Es cierto que el pago no se efectúa directamente al propio trabajador, sino a su cuenta personal del seguro de jubilación. No obstante, como indicó Experian en respuesta a una pregunta realizada por el Tribunal de Justicia, todo trabajador dispone de su propia cuenta del seguro de jubilación y decide, con un asesor especializado en el ámbito de la jubilación, cómo ha de invertir el importe acumulado, a efectos de percibir una pensión en su momento.
- 30 De ello se sigue que las cotizaciones patronales abonadas en el marco del régimen controvertido en el litigio principal representan una gratificación actual en dinero, pagada por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo de éste y constituyen, por consiguiente, una retribución en el sentido del artículo 157 TFUE, apartado 2. Por tanto, están incluidas en el ámbito de aplicación de la Directiva 2000/78.

- 31 De cuanto antecede se desprende que el examen de si el Derecho de la Unión se opone a un régimen profesional de jubilación como el controvertido en el asunto principal debe realizarse sobre la base del principio de no discriminación por razón de la edad, plasmado en el artículo 21 de la Carta y concretado por la Directiva 2000/78.
- 32 Por consiguiente, procede entender que la segunda cuestión pretende dilucidar, en esencia, si el principio de no discriminación por razón de la edad, recogido en el artículo 21 de la Carta y concretado por la Directiva 2000/78, y, más concretamente, los artículos 2 y 6, apartado 2, de dicha Directiva deben interpretarse en el sentido de que se oponen a un régimen profesional de jubilación en virtud del cual un empresario abona, como elemento de la retribución, cotizaciones de jubilación progresivas en función de la edad.
- 33 Para responder a esta cuestión, procede, en primer lugar, comprobar si el régimen profesional de jubilación controvertido en el asunto principal establece una diferencia de trato por motivos edad.

Sobre la existencia de una diferencia de trato por motivos de edad

- 34 En virtud del artículo 2, apartado 1, de la Directiva 2000/78, ha de entenderse por «principio de igualdad de trato» la ausencia de toda discriminación directa o indirecta basada en cualquiera de los motivos mencionados en el artículo 1 de la Directiva, entre los que figura la edad. El artículo 2, apartado 2, letra a), de ésta precisa que, a efectos de la aplicación del apartado 1 del mencionado artículo, existirá discriminación directa cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por alguno de los motivos mencionados en el artículo 1 de dicha Directiva.
- 35 En el presente caso, puesto que la Sra. Kristensen tenía menos de 35 años en la fecha de su contratación, la cotización patronal que Experian abonó al régimen de jubilación por la interesada ascendía al 6 % del salario de base de ésta. Su remuneración mensual global, compuesta de salario base más cotizaciones patronales, era por tanto inferior a la remuneración mensual global de un trabajador que percibiera el mismo salario base pero tuviera más de 35 años. En efecto, para los trabajadores de Experian cuya edad se sitúa entre los 35 y los 45 años, las cotizaciones patronales ascienden al 8 % del salario base, mientras que, para los trabajadores de más de 45 años, éstas equivalen al 10 % de dicho salario. El hecho de que la remuneración mensual global de los trabajadores más jóvenes sea inferior y, por tanto, el hecho de que el trato dispensado a estos últimos sea menos favorable están directamente relacionados con la edad.
- 36 De ello se sigue que el régimen profesional de jubilación controvertido en el asunto principal establece una diferencia de trato basada en un criterio de edad.
- 37 Es preciso examinar, en segundo lugar, si esta diferencia de trato puede constituir una discriminación prohibida por el principio de no discriminación por razón de la edad recogido en el artículo 21 de la Carta y concretado en la Directiva 2000/78.
- 38 A este respecto, el artículo 6, apartado 2, de la Directiva 2000/78, al que hace referencia el órgano jurisdiccional remitente en su segunda cuestión, establece que los Estados miembros podrán disponer, en determinadas circunstancias, que una diferencia de trato no constituye una discriminación por motivos de edad.
- 39 Por consiguiente, procede examinar si la diferencia de trato constatada en el apartado 36 de la presente sentencia puede estar justificada en virtud del artículo 6, apartado 2, de la Directiva 2000/78.

Sobre la justificación, en virtud del artículo 6, apartado 2, de la Directiva 2000/78, de la diferencia de trato por motivos de edad

- 40 A tenor del artículo 6, apartado 2, de la Directiva 2000/78, en su versión en lengua francesa, no obstante lo dispuesto en el artículo 2, apartado 2, de la Directiva 2000/78, los Estados miembros podrán disponer que «ne constitue pas une discrimination fondée sur l'âge la fixation, pour les régimes professionnels de sécurité sociale, d'âges d'adhésion ou d'admissibilité aux prestations de retraite ou d'invalidité, y compris la fixation, pour ces régimes, d'âges différents pour des travailleurs ou des groupes ou catégories de travailleurs et l'utilisation, dans le cadre de ces régimes, de critères d'âge dans les calculs actuariels, à condition que cela ne se traduise pas par des discriminations fondées sur le sexe» [«que no constituirán discriminación por motivos de edad, la determinación, para los regímenes profesionales de seguridad social, de edades para poder beneficiarse de prestaciones de jubilación o invalidez u optar a las mismas, incluidos el establecimiento para dichos regímenes de distintas edades para trabajadores o grupos o categorías de trabajadores y la utilización, en el marco de dichos regímenes, de criterios de edad en los cálculos actuariales, siempre que ello no suponga discriminaciones por razón de sexo»].
- 41 La versión en lengua danesa del artículo 6, apartado 2, de esta Directiva difiere del texto reproducido en el apartado precedente de la presente sentencia por cuanto no menciona, concretamente, las «prestaciones de jubilación o invalidez».
- 42 A este respecto, procede recordar que, según reiterada jurisprudencia, las disposiciones del Derecho de la Unión deben ser interpretadas y aplicadas de modo uniforme a la luz de las versiones de todas las lenguas de la Unión. En caso de divergencia entre versiones lingüísticas, la disposición de que se trata debe interpretarse en función de la estructura general y de la finalidad de la normativa en que se integra (véase, en particular, la sentencia de 8 de diciembre de 2005, *Jyske Finans*, C-280/04, Rec. p. I-10683, apartado 31 y jurisprudencia citada).
- 43 Por lo que respecta a las versiones del artículo 6, apartado 2, de la Directiva 2000/78 en las demás lenguas de la Unión, es preciso señalar que éstas mencionan explícitamente, al igual que la versión francesa reproducida en el apartado 40 de la presente sentencia, la determinación, para los regímenes profesionales de seguridad social, de edades para poder beneficiarse de prestaciones de jubilación o invalidez u optar a éstas. A título indicativo, la versión española de dicha disposición se refiere a «la determinación, para los regímenes profesionales de seguridad social, de edades para poder beneficiarse de prestaciones de jubilación o invalidez u optar a las mismas»; la versión alemana de esta disposición emplea los términos «bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit die Festsetzung von Altersgrenzen als Voraussetzung für die Mitgliedschaft oder den Bezug von Altersrente oder von Leistungen bei Invalidität»; la versión inglesa de esta disposición menciona «the fixing for occupational social security schemes of ages for admission or entitlement to retirement or invalidity benefits»; mientras que la versión polaca de la misma disposición utiliza los términos «ustalenie, dla systemów zabezpieczenia społecznego pracowników, wieku przyznania lub nabycia praw do świadczeń emerytalnych lub inwalidzkich».
- 44 La redacción del artículo 6, apartado 2, de la Directiva 2000/78, en las versiones citadas en el anterior apartado de la presente sentencia, sugiere, además, que esta disposición sólo ha de aplicarse en los casos que en ella se enumeran taxativamente. En efecto, si el legislador de la Unión hubiera querido extender el ámbito de aplicación de esta disposición más allá de los casos expresamente mencionados en ella, lo habría indicado de manera explícita, utilizando, por ejemplo, la expresión «en particular».
- 45 La estructura general y la finalidad de la Directiva 2000/78 corroboran esta conclusión. En efecto, esta Directiva concreta en el ámbito del empleo y la ocupación el principio de no discriminación por razón de edad, que se considera un principio general del Derecho de la Unión (véase, en este sentido, la

sentencia Küçükdeveci, antes citada, apartado 21). Asimismo, la prohibición de toda discriminación, y en particular, por razón de edad, se ha incorporado al artículo 21 de la Carta, que, desde el 1 de diciembre de 2009, tiene el mismo valor jurídico que los Tratados.

- 46 Puesto que el artículo 6, apartado 2, de la Directiva 2000/78 permite a los Estados miembros establecer una excepción al principio de no discriminación por motivos de edad, dicha disposición debe interpretarse de modo restrictivo (véase la sentencia de 26 de septiembre de 2013, Dansk Jurist-og Økonmforbund, C-546/11, apartado 41).
- 47 Pues bien, interpretar el artículo 6, apartado 2, de la Directiva 2000/78 en el sentido de que debe aplicarse a todo tipo de regímenes profesionales de seguridad social implicaría ampliar su ámbito de aplicación, contraviniendo el carácter restrictivo de la interpretación que debe darse a dicha disposición (sentencia Dansk Jurist-og Økonmforbund, antes citada, apartado 42).
- 48 De ello se desprende que el artículo 6, apartado 2, de la Directiva 2000/78 únicamente debe aplicarse a los regímenes profesionales de seguridad social que cubren las contingencias de vejez y de invalidez (sentencia Dansk Jurist-og Økonmforbund, antes citada, apartado 43).
- 49 En el presente caso, aun suponiendo que el carácter progresivo de la cotizaciones de jubilación en función de la edad se incluya en el marco de un régimen profesional de seguridad social que cubra la contingencia de vejez, es necesario que dicho carácter progresivo esté comprendido en los supuestos previstos en el artículo 6, apartado 2, de la Directiva 2000/78, es decir, la «determinación [...] de edades para poder beneficiarse de prestaciones de jubilación o invalidez u optar a las mismas», incluida la «utilización [...] de criterios de edad en los cálculos actuariales».
- 50 A este respecto, procede señalar que el régimen profesional de jubilación controvertido en el asunto principal no determina ninguna edad para poder beneficiarse de las prestaciones de jubilación, dado que los asalariados de Experian participan automáticamente en dicho régimen después de nueve meses de antigüedad en la empresa. Por tanto, el carácter progresivo de las cotizaciones de jubilación de que se trata en el litigio principal no supone en sí mismo una «determinación [...] de edades para poder beneficiarse de prestaciones de jubilación o invalidez u optar a las mismas», en el sentido del artículo 6, apartado 2, de la Directiva 2000/78.
- 51 Los Gobiernos danés, belga y alemán, así como la Comisión Europea, aducen no obstante que esta disposición debe ser interpretada en el sentido de que se aplica no sólo a la determinación de edades para poder beneficiarse de prestaciones de jubilación u optar a ellas, sino también, *a fortiori*, a las formas menos severas de discriminación por motivos de edad, como la examinada en el asunto principal.
- 52 No cabe aceptar esta argumentación. En efecto, por un lado, las cotizaciones de jubilación controvertidas en el litigio principal forman parte, tal como se ha establecido en el apartado 30 de la presente sentencia, de la retribución de los asalariados de Experian. Así, la progresividad de dichas cotizaciones en función de la edad produce efectos que van más allá de una simple determinación de edades para poder beneficiarse de prestaciones de jubilación u optar a ellas. Por otro lado, tal como se ha indicado en el apartado 46 de la presente sentencia, el artículo 6, apartado 2, de la Directiva 2000/78 debe ser objeto de una interpretación restrictiva. Por tanto, no están comprendidos en el ámbito de aplicación de esta disposición todos los elementos que caracterizan a un régimen profesional de seguridad social que cubra las contingencias de vejez y de invalidez, tales como la determinación del importe de las cotizaciones contributivas a dicho régimen, sino únicamente los elementos que se mencionan expresamente en la referida disposición.

53 Por esta misma razón, tampoco cabe asimilar tal determinación a una «utilización de criterios de edad en los cálculos actuariales», en el sentido del artículo 6, apartado 2, de la Directiva 2000/78, por cuanto, en cualquier caso, no se refleja en la determinación de edades para poder beneficiarse de prestaciones de jubilación u optar a ellas.

54 De ello se sigue que el carácter progresivo de las cotizaciones de jubilación en función de la edad no está comprendido en el ámbito del artículo 6, apartado 2, de la Directiva 2000/78.

Sobre la justificación, en virtud del artículo 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78, de la diferencia de trato por motivos de edad

55 Dado que el carácter progresivo de las cotizaciones patronales en función de la edad constituye una diferencia de trato por razón de la edad que no está comprendida en el ámbito del artículo 6, apartado 2, de la Directiva 2000/78, tal como se ha declarado en el apartado 54 de la presente sentencia, es preciso examinar si esta medida puede estar justificada a la luz del artículo 6, apartado 1, de dicha Directiva.

56 En efecto, aunque el órgano jurisdiccional remitente haya limitado sus cuestiones a la interpretación del artículo 6, apartado 2, de la Directiva 2000/78, esta circunstancia no impide que el Tribunal de Justicia le facilite todos los elementos de interpretación del Derecho de la Unión que puedan serle útiles para enjuiciar el asunto de que conoce, con independencia de que ese órgano jurisdiccional haya hecho o no referencia a ellos en el enunciado de su cuestión (véase, en este sentido, la sentencia de 21 de julio de 2011, Stewart, C-503/09, Rec. p. I-6497, apartado 79 y jurisprudencia citada).

57 En virtud del artículo 6, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva 2000/78, una diferencia de trato por motivos de edad no constituye discriminación si está justificada objetiva y razonablemente, en el marco del Derecho nacional, por una finalidad legítima, incluidos los objetivos legítimos de las políticas de empleo, del mercado de trabajo y de la formación profesional, y si los medios para lograr este objetivo son adecuados y necesarios.

58 Por lo que se refiere, en primer lugar, a la cuestión de si el régimen profesional controvertido en el litigio principal responde a un objetivo legítimo, Experian y el Gobierno danés alegan que dicho régimen tiene por objeto, en primer lugar, permitir, por un lado, a los trabajadores de más edad, que comienzan a trabajar para Experian en una etapa avanzada de sus carreras, constituir un plan de ahorro para la jubilación razonable durante un período de cotización relativamente corto. Por otro lado, se dirige a integrar a los jóvenes trabajadores en el mismo régimen profesional de jubilación en una fase precoz, al tiempo que les permite disponer de una mayor parte de su salario, teniendo en cuenta que se les aplica un tipo de cotización salarial más reducido. De este modo, a su entender, este régimen permite a todos los trabajadores de Experian constituir un plan de ahorro para la jubilación razonable, del que podrán disponer cuando se jubilen.

59 Según Experian, la progresividad de las cotizaciones de jubilación que caracteriza al régimen en cuestión está justificada, en segundo lugar, por la necesidad de cubrir los riesgos de defunción, de incapacidad y de enfermedad grave, cuyo coste aumenta con la edad. Pues bien, según aducen, una parte de dichas cotizaciones sirve para cubrir tales riesgos.

60 Procede recordar, a este respecto, que, en el estado actual del Derecho de la Unión, los Estados miembros y, en su caso, los agentes sociales a nivel nacional disponen de una amplia facultad de apreciación no sólo al primar un objetivo sobre otros en materia social y laboral, sino también al definir las medidas que les permitan lograrlo (sentencia de 16 de octubre de 2007, Palacios de la Villa, C-411/05, Rec. p. I-8531, apartado 68).

- 61 Estas consideraciones son igualmente válidas en lo que atañe a los objetivos perseguidos en el marco de un régimen profesional de jubilación incluido en un contrato laboral, como el del litigio principal.
- 62 Procede señalar que unos objetivos como los mencionados en los apartados 58 y 59 de la presente sentencia, que tienen en cuenta los intereses del conjunto de los asalariados de Experian, en el marco de consideraciones relativas a la política social, de la ocupación y del mercado de trabajo, con objeto de garantizar un plan de ahorro para la jubilación de un importe razonable en el momento de la jubilación del asalariado, pueden considerarse objetivos legítimos.
- 63 En segundo lugar, debe comprobarse que la progresividad de las cotizaciones en función de la edad respeta el principio de proporcionalidad, es decir, que es adecuada y necesaria para la consecución de dichos objetivos.
- 64 Por lo que respecta, primeramente, al carácter adecuado de esa progresividad en función de la edad, queda de manifiesto que, gracias a la aplicación a los trabajadores de más edad de tipos de cotizaciones de jubilación patronales y salariales más elevados, la progresividad de las cotizaciones en función de la edad permite a dichos trabajadores constituir un capital para la jubilación razonable, incluso en los casos en los que su afiliación al régimen de que se trata es relativamente reciente. Esta progresividad permite también a los trabajadores jóvenes afiliarse a este régimen, dado que es accesible a cualquier asalariado de Experian con independencia de su edad, al tiempo que los interesados han de asumir una carga financiera menos pesada, puesto que las cotizaciones salariales que se imponen a los trabajadores jóvenes son efectivamente menos elevadas que las abonadas por los trabajadores de más edad.
- 65 Además, la aplicación a estos últimos trabajadores de unos tipos de cotizaciones de jubilación patronales y salariales más elevados resulta en principio adecuada para garantizar que una parte más importante de esas cotizaciones se reserve para la cobertura de los riesgos de defunción, incapacidad y enfermedad grave, cuya incidencia es estadísticamente más probable en el caso de los trabajadores de más edad.
- 66 En estas circunstancias, no resulta irrazonable considerar que la progresividad de las cotizaciones en función de la edad permite la consecución de los objetivos invocados en los apartados 58 y 59 de la presente sentencia.
- 67 No obstante, debe recordarse, conforme a jurisprudencia reiterada, que una normativa sólo es adecuada para garantizar la consecución de los objetivos alegados si responde verdaderamente al empeño por hacerlo de forma congruente y sistemática (sentencia de 21 de julio de 2011, Fuchs y Köhler, C-159/10 y C-160/10, Rec. p. I-6919, apartado 85).
- 68 Corresponde al órgano jurisdiccional nacional comprobar si la progresividad de las cotizaciones en función de la edad responde a esta exigencia, vigilando que no exceda de lo necesario para alcanzar los objetivos perseguidos. Sobre este último punto, debe examinar en particular si los perjuicios derivados de la diferencia de trato señalada quedan compensados por las ventajas ligadas al régimen profesional de jubilación controvertido en el asunto principal. El órgano jurisdiccional nacional debe tener especialmente en cuenta, por un lado, que la Sra. Kristensen ha obtenido ventajas de este régimen, en la medida en que se ha beneficiado de las contribuciones abonadas a su favor por su empresario, y, por otro lado, que el importe menos elevado de las cotizaciones patronales corresponde al importe más reducido de las cotizaciones salariales, de modo que el porcentaje del salario base que la propia Sra. Kristensen debía abonar en su cuenta de ahorro para la jubilación era inferior al abonado por un trabajador de más de 45 años. Corresponde al referido órgano jurisdiccional ponderar estos elementos.

- 69 Habida cuenta de las consideraciones precedentes, procede responder a la segunda cuestión que el principio de no discriminación por razón de la edad, recogido en el artículo 21 de la Carta y concretado por la Directiva 2000/78, y, más específicamente, los artículos 2 y 6, apartado 1, de esta Directiva deben interpretarse en el sentido de que no se oponen a un régimen profesional de jubilación en virtud del cual un empresario abona, como elemento de la retribución, cotizaciones de jubilación progresivas en función de la edad, a condición de que la diferencia de trato resultante basada en la edad sea adecuada y necesaria para alcanzar un objetivo legítimo, circunstancia que corresponde comprobar al órgano jurisdiccional nacional.

Sobre la primera cuestión

- 70 A la vista de la respuesta ofrecida a la primera cuestión prejudicial, no ha lugar a responder a la primera cuestión.

Costas

- 71 Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional nacional, corresponde a éste resolver sobre las costas. Los gastos efectuados por quienes, no siendo partes del litigio principal, han presentado observaciones ante el Tribunal de Justicia no pueden ser objeto de reembolso.

En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Sala Segunda) declara:

El principio de no discriminación por razón de la edad, recogido en el artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y concretado por la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, y, más específicamente, los artículos 2 y 6, apartado 1, de esta Directiva deben interpretarse en el sentido de que no se oponen a un régimen profesional de jubilación en virtud del cual un empresario abona, como elemento de la retribución, cotizaciones de jubilación progresivas en función de la edad, a condición de que la diferencia de trato resultante basada en la edad sea adecuada y necesaria para alcanzar un objetivo legítimo, circunstancia que corresponde comprobar al órgano jurisdiccional nacional.

Firmas